

Code of Conduct

für Mitarbeitende der
Conrad Unternehmensgruppe

Inhalt

1	Einleitung	3
2	Geltungsbereich	4
3	Unternehmenswerte	4
4	Zusammenarbeit	5
5	Einhaltung der Rechtsvorschriften	5
6	Faire Geschäftsbeziehungen	6
6.1	Kartellrecht und Wettbewerbsrecht	6
6.2	Bekämpfung von Korruption und Bestechung	6
6.3	Persönliche Zuwendungen und Geschenke	7
6.4	Einladungen und Bewirtung	7
6.5	Erleichterungs- und Beschleunigungszahlungen	8
6.6	Kickbacks, Rabatte und Provision	8
6.7	Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung	8
6.8	Zahlungen	9
6.9	Spenden und Sponsoring	9
6.10	Internationaler Handel	9
6.11	Interessenkonflikte	9
6.12	Nebentätigkeiten	10
6.13	Beteiligung an Drittunternehmen	10
6.14	Beauftragungen von Geschäftspartnern für private Zwecke	10
7	Faire Arbeitsbedingungen	11
7.1	Achtung der Menschenrechte	11
7.2	Arbeitszeit	11
7.3	Toleranz und Chancengleichheit	11
7.4	Keine Kinderarbeit und Umgang mit jungen Mitarbeitenden	11
7.5	Entlohnung	12
7.6	Verantwortungsvolle Beschaffung	12
7.7	Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit	12
8	Umgang mit Informationen und Unternehmensressourcen	13
8.1	Datenschutz	13
8.2	Informationssicherheit	13
8.3	Erforderlichkeitsprinzip / Need-to-know	13
8.4	Geheimhaltung und Wahrung der Vertraulichkeit	14
8.5	Geistiges Eigentum	14
8.6	Unternehmenseigentum	14
8.7	Handelswaren	14
8.8	Finanzberichterstattung	14
9	Engagement für Nachhaltigkeit	15
9.1	Umwelt- und Klimaschutz	15
10	Innovationen, Produktqualität und -sicherheit	16
10.1	Innovationen	16
10.2	Produktqualität und -sicherheit	16
11	Umgang mit Regelverstößen und Fragen der Compliance	17
11.1	Hinweisgebersystem	17

1 Einleitung

Liebe Mitarbeitende,

unsere Geschäftspartner, Kund*innen, Lieferanten und die Gesellschaft bringen uns großes Vertrauen entgegen. Dieses Vertrauen bildet die Grundlage für unser tägliches Miteinander und den langfristigen Erfolg unseres Unternehmens. Als Conradianer*in leistest Du einen wichtigen Beitrag, indem Du Dich in geschäftlichen Dingen verantwortungsvoll verhältst und geltendes Recht und ethische Standards respektierst.

Dieser Verhaltenskodex gibt Dir Orientierung für Dein Handeln in Deiner Tätigkeit für die Conrad Unternehmensgruppe. In einer globalisierten, sehr komplexen Arbeitswelt soll Dir dieser Verhaltenskodex helfen, rechtliche Risiken frühzeitig zu erkennen und Rechtsverstöße zu vermeiden. Er verdeutlicht unsere Unternehmensgrundsätze und unser klares Bekenntnis zur Einhaltung gesetzlicher Vorgaben und ethischer Standards, unter anderem in den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsnormen, Korruptionsprävention und Umweltschutz.

Die aufgeführten Grundsätze werden Dir anhand von Beispielen aus dem Geschäftsalltag anschaulich erläutert.

Der Verhaltenskodex ist weltweit gültig und für alle Mitarbeitenden der Conrad Unternehmensgruppe verbindlich. Es ist die Aufgabe der Führungskräfte, seine Einhaltung auf allen Ebenen und in allen Ländern für die ihnen unterstellten Mitarbeitenden sicherzustellen.

Wir möchten jeden einzelnen von Euch ermutigen, im persönlichen und geschäftlichen Umfeld ethisches Verhalten vorzuleben - damit leistest Du einen unverzichtbaren Beitrag zum Erfolg und Fortbestand der Conrad Unternehmensgruppe.

Wenn Du Anregungen oder Fragen zum Verhaltenskodex hast, wende dich bitte an deine Führungskraft, lokale HR- oder Rechtsabteilung.

Hirschau, Juli 2023



Ralf Bühler

CEO
Conrad Electronic SE



Gerold Hasel

Vice President People & Culture
Conrad Electronic SE



Grit S. Böttcher

Senior Director Legal & Internal Audit
Conrad Electronic SE

2 Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex enthält verbindliche Verhaltensgrundsätze, an die Du dich als Teil der Conrad Unternehmensgruppe im Umgang miteinander und in der Zusammenarbeit mit Geschäftspartnern und Dritten halten musst.

Der Verhaltenskodex gilt weltweit für die Mitglieder des Vorstands, die leitenden Angestellten, Führungskräfte sowie für alle Mitarbeitenden der Conrad Unternehmensgruppe. Darüber hinaus gilt er für Leiharbeitnehmende oder nicht angestellte Mitarbeitende, d.h. für Personen, die funktional mit Mitarbeitenden der Conrad Unternehmensgruppe gleichgestellt sind.

Bei Konzerngesellschaften, die aufgrund gesellschaftsrechtlicher Gegebenheiten nicht unter der alleinigen Leitung oder Kontrolle der Conrad Unternehmensgruppe stehen (z.B. Joint Ventures), wirken wir darauf hin, dass der Verhaltenskodex in vollem Umfang angewandt wird oder vergleichbare Verhaltensregeln eingeführt werden.

Wir bemühen uns, die Grundsätze dieses Verhaltenskodex in der Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern, insbesondere mit unseren Kunden und Lieferanten, anzuwenden. Unser Verhaltenskodex für Lieferanten gilt in erster Linie für unsere Zulieferer.

Wenn das lokale Recht an unseren Standorten besondere Anforderungen stellt, gelten diese. Der Verhaltenskodex gilt dann ergänzend.

Wir überprüfen den Code of Conduct regelmäßig auf seine Gültigkeit und aktualisieren ihn bei Bedarf.

3 Unternehmenswerte

Unsere Unternehmenswerte bilden die Grundlage für unsere Arbeit in der Conrad Unternehmensgruppe. Sie geben uns Orientierung im Geschäftsalltag und prägen unsere Beziehungen untereinander, zu Geschäftspartnern, Kund*innen und Lieferanten.

Wir sind:

- **Einfallsreich:** Wir kombinieren unseren Mut zur Veränderung mit spezifischer Expertise in Technologie und Beschaffung, um die passende Lösung für unsere Kunden zu finden.
- **Unternehmerisch:** Wir hören Kunden zu, verstehen ihre Bedürfnisse und machen die Beschaffung von technischem Bedarf noch wirtschaftlicher.
- **Proaktiv:** Wir wollen unsere Kunden bestmöglich bedienen. Deswegen denken wir mit, handeln vorausschauend und schlagen sinnvolle Alternativen oder Verbesserungen vor.
- **Achtsam:** Als Familienunternehmen stehen wir seit Generationen für Qualität, Zuverlässigkeit, langfristige Partnerschaften mit Kunden, Lieferanten und Mitarbeitenden sowie den nachhaltigen und schonenden Einsatz von Ressourcen.

4 Zusammenarbeit

Diese Verhaltensregeln sind zentraler Bestandteil der gelebten Werte in der Conrad Unternehmensgruppe. Wir alle sind dafür verantwortlich, dass die konzernweit geltenden Bestimmungen dieses Verhaltenskodex eingehalten werden. Wir erwarten von unseren Führungskräften, dass sie ihrer Vorbildfunktion gerecht werden und den Mitarbeitenden die Inhalte dieses Verhaltenskodexes durch vorbildliches Verhalten vorleben.

Wir alle haben ein Recht auf faire Behandlung, Höflichkeit und Respekt. Wir dulden keine Diskriminierung und Belästigung. Insbesondere dulden wir keine Diskriminierung aufgrund von ethnisch-kulturellem Hintergrund, Behinderung, Geschlecht, religiöser Überzeugung, Alter oder sexueller Orientierung.

Kinderarbeit, Zwangsarbeit, moderne Sklaverei oder vergleichbare Arbeit sind verboten und werden ausnahmslos abgelehnt und aktiv vermieden. Es steht unseren Mitarbeitenden frei, sich in den gesetzlich vorgesehenen Interessenvertretungen zu engagieren.

5 Einhaltung der Rechtsvorschriften

Die Mitglieder der jeweiligen Geschäftsführung, die leitenden Angestellten, Führungskräfte und alle Mitarbeitenden der Conrad Unternehmensgruppe halten sich an Gesetze und interne Vorschriften. Unser Verhaltenskodex und die darin niedergelegten Verhaltensregeln definieren ethisch korrektes Handeln und liegen allen geschäftlichen Aktivitäten von Conrad zugrunde. Die Missachtung bestehender Vorschriften ist auch dann unzulässig, wenn sie dem betrieblichen und wirtschaftlichen Erfolg und damit letztlich dem Interesse des Unternehmens dient. Jedes strafrechtliche Ermittlungsverfahren könnte negative Auswirkungen auf unser Geschäft haben. Wir erwarten von allen Mitarbeitenden, dass sie vorsätzliches oder grob fahrlässiges Fehlverhalten vermeiden.

6 Faire Geschäftsbeziehungen

6.1 Kartellrecht und Wettbewerbsrecht

Die Conrad Unternehmensgruppe duldet keine wettbewerbsbeschränkenden Praktiken und bekämpft sie aktiv. Absprachen über Preise und Konditionen mit Wettbewerbern oder anderen Geschäftspartnern der vertikalen Lieferkette (z.B. Lieferanten) zu treffen oder unrechte Manipulation jeglicher Art durchzuführen sind unzulässig. Dasselbe gilt für den Austausch wettbewerbslich sensibler Informationen sowie für sonstiges Verhalten, welches den Wettbewerb in unzulässiger Weise beschränkt oder beschränken kann. Wir sehen uns hierbei einer Null-Toleranz-Politik verpflichtet.

Mitarbeitenden ist es daher beispielsweise nicht erlaubt:

- mit Mitbewerbern oder anderen Geschäftspartnern der vertikalen Lieferkette über Preise, Produktionsleistung, Kapazitäten, Vertrieb, Ausschreibungen, Gewinn, Gewinnmargen, Kosten, Distributionsmethoden oder andere Faktoren zu sprechen, die das Wettbewerbsverhalten von Conrad bestimmen oder beeinflussen.
- Absprachen mit Mitbewerbern über einen Wettbewerbsverzicht, über die Einschränkung der Geschäftsbeziehungen zu Lieferanten, über die Abgabe von Scheinangeboten bei Ausschreibungen oder über die Aufteilung von Kunden, Märkten, Gebieten oder Produktionsprogrammen zu treffen.
- die Wiederverkaufspreise der Conrad Businesskunden zu beeinflussen.
- sich bei der Festlegung der Conrad-eigenen Verkaufspreise von Lieferanten oder anderen Dritten beeinflussen zu lassen.

Beispiel: Als langjähriger Mitarbeitender im Vertrieb der Conrad Unternehmensgruppe hast Du im Laufe der Zeit bei Kundenterminen und Messen die Mitarbeitenden der Konkurrenz kennengelernt. Der Vertriebsleiter eines Wettbewerbers tritt nun an Dich heran, um Dir mitzuteilen, dass es für Conrad und den Wettbewerber von Vorteil wäre, die Produkte ab einem bestimmten Zeitpunkt zu einem um 5 % höheren Preis anzubieten.



Unter keinen Umständen solltest Du dich auf solche Gespräche einlassen. Preisabsprachen und andere Eingriffe in das freie Spiel der Marktkräfte sind strafbar. Die Bußgelder, die die betroffenen Unternehmen zahlen müssen, sind erheblich. Darüber hinaus müssen die an den Absprachen beteiligten Personen mit strafrechtlichen und arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen.

6.2 Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Korruption und Bestechung sind ein grober Missbrauch der Vertrauensstellung in einer Funktion oder Organisation, um einen materiellen oder immateriellen Vorteil zu erlangen, auf welchen kein rechtlich begründeter Anspruch besteht.

Wir gewinnen unsere Kundenaufträge ausschließlich auf faire Weise über Preis, Service und Qualität unseres Angebots. Die Annahme oder das Angebot von Vorteilen jeglicher Art, direkt oder indirekt, von oder an Geschäftspartner, Institutionen, staatliche Einrichtungen oder Dritte zu fordern, sich versprechen zu lassen, anzunehmen oder anzubieten, ist unzulässig und wird nicht toleriert.



Es dürfen weder Geldzahlungen noch andere Leistungen getätigt werden, um amtliche Entscheidungen zu beeinflussen oder einen ungerechtfertigten Vorteil zu erlangen. Gleiches gilt im Hinblick auf ungerechtfertigte Vorteile gegenüber Teilnehmenden aus der Privatwirtschaft. Angebote, Versprechen, Zuwendungen oder Geschenke dürfen also nicht gemacht werden, wenn sie als Versuch verstanden werden können, Amtsträger zu beeinflussen oder einen Geschäftspartner zu bestechen, um daraus Vorteile für Conrad oder sich selbst zu erlangen.

Die Definition des Begriffs Amtsträger umfasst auf allen Ebenen Vertreter oder Mitarbeitende von Behörden oder anderen öffentlichen Einrichtungen, Agenturen oder rechtlichen Einheiten sowie Beamte oder Mitarbeitende staatlicher Unternehmen und öffentlicher nationaler und internationaler Organisationen. Dieser Begriff schließt auch Vertreter und Mitarbeitende einer politischen Partei, die politische Partei selbst und Kandidaten für ein politisches Amt ein.

6.3 Persönliche Zuwendungen und Geschenke

Kein Mitarbeitender darf seine Stellung im Unternehmen dazu nutzen, Vorteile zu verlangen, anzunehmen, sich zu verschaffen oder zusagen zu lassen. Zuwendungen jeglicher Art, die zur persönlichen Verwendung angenommen oder angeboten werden und in direktem Zusammenhang mit dem Beschäftigungsverhältnis stehen, sind unzulässig. Verstöße werden nicht toleriert.

Ausnahmen hierzu sind die Annahme von Gelegenheitsgeschenken von symbolischem Wert, Zuwendungen an alle Mitarbeitenden oder Essens- beziehungsweise Veranstaltungseinladungen in angemessenem Rahmen, wenn dabei die lokalen Gepflogenheiten respektiert werden. Alle darüber hinausgehenden Geschenke, Essens- oder Veranstaltungseinladungen sind abzulehnen.

Für die Annahme und das Angebot erlaubter materieller Zuwendungen im europäischen Raum ist eine Wertgrenze von 15,00 Euro einzuhalten. Ab dieser Wertgrenze sind alle erhaltenen Zuwendungen an den Bereich Compliance weiterzuleiten. In allen anderen Ländern richtet sich die Höhe nach den landesüblichen Gepflogenheiten, dem Maßstab ethisch einwandfreier Geschäftspraktiken und geltenden Gesetzen.

Das Angebot von immateriellen Zuwendungen (z.B. Geld, geldäquivalente Gutscheine) sowie eine Kostenübernahme für Begleitpersonen (z.B. Geschenke, Hotelübernachtungen) ist mit dem Hinweis auf diesen Code of Conduct zurückzuweisen. Für solche angebotenen Zuwendungen besteht eine Informationspflicht an den Bereich Compliance.

Beispiel: Du arbeitest in der Einkaufsabteilung der Conrad Unternehmensgruppe. Ein potenzieller Lieferant verspricht Dir eine Dauerkarte für deinen Lieblingsfußballverein, wenn Du ihn bei zukünftigen Aufträgen berücksichtigst.



Du musst dieses Angebot ablehnen. Bestechung im Geschäftsverkehr ist in Deutschland und in vielen anderen Ländern eine Straftat. Ebenso ist es nicht zulässig, einen persönlichen Vorteil zu verlangen, um Aufträge an diesen Anbieter zu vergeben.

6.4 Einladungen und Bewirtung

Wir sehen uns verpflichtet, Einladungen von Lieferanten, Geschäftspartnern, staatlichen Einrichtungen oder Dritten zu Essen oder Veranstaltungen (z.B. Konzerte, Messen, Sportevents) nicht anzunehmen oder anzubieten, soweit sie unserem Verständnis von Angemessenheit widersprechen.

Angemessen bedeutet in diesem Zusammenhang, dass sie freiwillig ausgesprochen werden und aus einem betrieblichen Anlass heraus geschehen. Unangemessen wäre eine häufige Annahme oder der Ausspruch von Einladungen, wenn die Einladung nicht mehr im Verhältnis zum Anlass steht, oder wenn sie im Vorfeld der Vergabe eines Auftrags oder Geschäfts geschieht.

Die Übernahme von Veranstaltungs-, Unterbringungs- und Reisekosten durch Geschäftspartner, Institutionen, staatliche Einrichtungen oder Dritte wird von uns grundsätzlich als unzulässig erachtet. Eine Kostenübernahme durch Conrad von Veranstaltungs-, Unterbringungs- und Reisekosten in einem außerdienstlichen Rahmen wird durch uns nicht angeboten. Ausnahmen hierzu unterliegen der Bewertung der Angemessenheit und bedürfen in jedem Fall einer vertraglichen Grundlage (z.B. Teil eines Schulungsprogramms).

6.5 Erleichterungs- und Beschleunigungszahlungen

Erleichterungs- und Beschleunigungszahlungen (z.B. Schmiergelder) bezeichnen inoffizielle Zahlungen, um die Durchführung von Leistungen auszulösen, sicherzustellen, zu beschleunigen oder anderweitig zu erleichtern. Erleichterungs- und Beschleunigungszahlungen anzunehmen oder anzubieten ist unzulässig und wird nicht toleriert.

6.6 Kickbacks, Rabatte und Provision

Kickbacks umfassen alle Korruptionsvorgänge, bei denen nicht erbrachte Leistungen in Rechnung gestellt werden, um einen Teil des überhöhten Betrags in Form von Rabatten, Provisionen oder ähnliche Zahlungen an eine Privatperson oder ein Unternehmenskonto fließen zu lassen. Rechtmäßig begründete Rabatte, Provisionen oder ähnliche Zahlungen werden durch uns nachvollziehbar und transparent abgewickelt sowie dokumentiert. Kickback-Zahlungen oder Zahlungen mit ähnlichem Zweck (z.B. in Form von Rabatten oder Provisionen) zur persönlichen Bereicherung anzunehmen oder anzubieten ist unzulässig und wird nicht toleriert.

Beispiel: Die Conrad Unternehmensgruppe nimmt an einer Ausschreibung teil. Ein Vermittler tritt an Dich heran und teilt Dir mit, dass er gegen eine zusätzliche Gebühr dafür sorgen kann, dass der Auftrag an Conrad vergeben wird.



Du kannst Dich strafbar machen, wenn Du das zusätzliche Honorar genehmigst und der Vermittler dieses Honorar als Bestechung verwendet, um sicherzustellen, dass der Auftrag an Conrad vergeben wird. Darüber hinaus schaden solche Rechtsverstöße von Beratern dem Ansehen der Conrad Unternehmensgruppe und können sogar zu einer Haftung des Unternehmens gegenüber Dritten sowie zu sehr hohen Geldstrafen führen.

6.7 Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Wir halten unsere gesetzlichen Verpflichtungen zur Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung ein und beteiligen uns nicht an Geldwäscheaktivitäten. Wir verbieten jede Form der Unterstützung oder Zuwendung von Geldern an dubiose Vereinigungen sowie Straftaten im Zusammenhang mit Terrorismusfinanzierung.

6.8 Zahlungen

Zahlungen ohne klaren und nachweisbaren Geschäftszweck und ohne verbundene, konkrete Leistung oder Lieferung auszuführen ist unzulässig und wird nicht toleriert. Alle Zahlungen werden durch uns nachvollziehbar und transparent abgewickelt sowie dokumentiert.

6.9 Spenden und Sponsoring

Spenden und Sponsoring umfassen freiwillige Zahlungen oder andere Leistungen, ohne dass die geldgebenden Personen beziehungsweise Unternehmen dafür eine Gegenleistung erhalten. Als verantwortungsvolles Mitglied der Gesellschaft gewährt Conrad im Einzelfall Geld- und Sachspenden für Bildung, Wissenschaft, Sportförderung, Kunst, Kultur sowie für soziale und humanitäre Projekte und sieht sich bei der Spendenzahlung der Transparenz verpflichtet.

Spendenähnliche Vergütungen, das heißt Zuwendungen, die scheinbar als Vergütung einer Leistung gewährt werden, aber den Wert der eigentlichen Leistung deutlich überschreiten, verstoßen gegen das Transparenzgebot und sind genauso verboten wie Spenden oder Sponsoring zur Verschleierung von Korruption, Bestechung oder andere ungerechtfertigte Zahlungen.

6.10 Internationaler Handel

Wir halten die für den internationalen Handel geltenden Gesetze und Vorschriften ein. Insbesondere beachten wir bestehende Import- und Exportbeschränkungen, holen die erforderlichen Genehmigungen ein und zahlen die festgelegten Zölle und Steuern.

Geschäftliche Aktivitäten mit Ländern, Personen oder Organisationen, die Sanktionen und Embargos unterliegen, sind von bestimmten Einschränkungen betroffen oder können gänzlich illegal sein. Verstöße dagegen können zu hohen Geldstrafen und im Falle von Einzelpersonen zu Haftstrafen führen.

Beispiel: Du wirst von einem Geschäftspartner angesprochen, der elektronische Bauteile in ein Land exportieren möchte, das unter EU-Sanktionen fällt. Auf Wunsch des Geschäftspartners soll die Auftragsabwicklung aus Zeitgründen mit minimaler Dokumentation erfolgen. Was sollst Du tun?



EU-Sanktionen können dazu führen, dass vor einer Lieferung eine Ausfuhrgenehmigung eingeholt werden muss oder die Lieferung ganz untersagt wird. Daher solltest Du dich mit der für die Exportkontrolle zuständigen Abteilung der Conrad Unternehmensgruppe ("Sourcing Governance") abstimmen, bevor Du dem potenziellen Geschäftspartner antwortest.

6.11 Interessenkonflikte

Wir trennen strikt zwischen geschäftlichen und privaten Interessen. Mitarbeitende dürfen ihre Stellung im Unternehmen nicht zum eigenen Vorteil oder zum Vorteil von Familie oder Freunden missbrauchen. Geschäftspartner dürfen nicht aus privatem Interesse begünstigt werden. Wir erwarten, dass die persönlichen Interessen von Vorständen, Geschäftsführern, Führungskräften und Mitarbeitenden nicht im Widerspruch zu den Interessen der Conrad Unternehmensgruppe stehen. Wir sind alle angehalten, vermutete oder

tatsächliche Interessenkonflikte gegenüber unserer Führungskraft offenzulegen und mit ihr zusammenzuarbeiten, um den Konflikt zu lösen. Für Interessenkonflikte, die sich nicht beilegen lassen, besteht eine Informationspflicht an den Bereich Compliance.

6.12 Nebentätigkeiten

Nebentätigkeiten können zu Interessenkonflikten zwischen Conrad und seinen Mitarbeitenden führen. Daher unterliegen Nebentätigkeiten, welche einen Interessenkonflikt hervorrufen können, immer einem Einwilligungsvorbehalt durch Conrad. Bei Nebentätigkeiten für oder in Unternehmen, die im Wettbewerb zu Conrad stehen, wird in jedem Fall ein Interessenkonflikt vermutet. Die Aufnahme einer Nebentätigkeit gegen Entgelt ist der hierfür zuständigen Stelle, z.B. der Personalabteilung, und der zuständigen Führungskraft mitzuteilen und bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung. Die Einwilligung in eine Nebentätigkeit wird nicht erteilt, wenn diese den Interessen von Conrad entgegensteht. Eine Nebentätigkeit kann ebenfalls untersagt werden, wenn die Mitarbeitenden mit dem betreffenden Unternehmen dienstlich befasst sind. Bereits erteilte Einwilligungen können bei Vorliegen solcher Gründe widerrufen werden.

6.13 Beteiligung an Drittunternehmen

Mitarbeitende, die direkt oder indirekt eine Beteiligung an einem Wettbewerbsunternehmen von Conrad halten oder erwerben, müssen dies ihrer Führungskraft und dem Bereich Human Resources mitteilen, wenn die Beteiligung einen Anteil von fünf Prozent am Gesamtkapital des Wettbewerbers überschreitet. Mitarbeitende, die direkt oder indirekt eine Beteiligung an einem Businesskunden, Lieferanten und Geschäftspartner von Conrad, oder einem Unternehmen, an dem Conrad beteiligt ist, halten oder erwerben, müssen dies ebenfalls ihrer Führungskraft und dem Bereich Human Resources mitteilen, wenn sie mit dem jeweiligen Unternehmen auch dienstlich befasst sind. Für Beteiligungen an börsennotierten Unternehmen gilt dies nur dann, wenn die Beteiligung einen Anteil von fünf Prozent des Gesamtkapitals überschreitet. Nach der Mitteilung über die Beteiligung an Drittunternehmen kann Conrad geeignete Maßnahmen zur Beseitigung eines möglichen Interessenkonflikts treffen.

6.14 Beauftragungen von Geschäftspartnern für private Zwecke

Eine Beauftragung unserer Businesskunden, Lieferanten und Geschäftspartner für private Zwecke durch Mitarbeitende kann zu Interessenkonflikten zwischen Conrad und seinen Mitarbeitenden, Businesskunden, Lieferanten und Geschäftspartnern führen. Um eine Interessenkollision zwischen Unternehmen und Privatbereich auszuschließen, dürfen Mitarbeitende ihre Geschäftspartner, die in enger Beziehung zum jeweiligen Aufgabengebiet stehen, für private Zwecke nicht in Anspruch nehmen.

7 Faire Arbeitsbedingungen

7.1 Achtung der Menschenrechte

Unsere „Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte und fairer Arbeitsbedingungen“ beschreibt ergänzende Regelungen zu diesem Verhaltenskodex. Wir achten die international anerkannten Menschenrechte und stützen unser Handeln auf:

- die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte der Vereinten Nationen,
- die Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO),
- die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte,
- die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen,
- die zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen, dem die Conrad Electronic SE beigetreten ist,
- den deutschen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte (NAP)
- das Gesetz zur Sorgfaltspflicht in der Lieferkette.

7.2 Arbeitszeit

Wir halten die geltenden nationalen Gesetze und internationalen Arbeitsnormen in Bezug auf die zulässige Höchstarbeitszeit und die Urlaubsregelung ein. Wir stellen sicher, dass die Arbeitszeiten (einschließlich Überstunden) die jeweils gesetzlich zulässige Höchstgrenze nicht überschreiten. Wir gewähren unseren Mitarbeitenden in der Regel mindestens einen freien Tag alle sieben Tage.

7.3 Toleranz und Chancengleichheit

Wir fördern eine integrative Kultur, in der Vielfalt geschätzt und akzeptiert wird und jeder sein Potenzial voll ausschöpfen kann. Wir sorgen für Chancengleichheit und Gleichbehandlung am Arbeitsplatz. Unabhängig von persönlichen oder genetischen Merkmalen, einschließlich Geschlecht, Hautfarbe, Nationalität, ethnischer oder sozialer Herkunft, Sprache, Religion oder Weltanschauung, politischer oder sonstiger Meinung, Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, Vermögen, Geburt, Behinderung, Alter oder sexueller Orientierung, behandeln wir jeden Einzelnen oder jede Gruppe gleich. Wir dulden keine Diskriminierung, sexuelle Belästigung, sexuellen Missbrauch, körperliche Bestrafung, psychische oder physische Nötigung oder Beschimpfung.

7.4 Keine Kinderarbeit und Umgang mit jungen Mitarbeitenden

Wir lehnen jede Form von Kinderarbeit ausnahmslos ab. Innerhalb der Conrad Unternehmensgruppe achten wir auf die Einhaltung des Mindestalters für reguläre Beschäftigung gemäß den geltenden nationalen Vorschriften. Wir achten darauf, dass unsere Mitarbeitenden unter 18 Jahren keine Nacht- und Überstunden leisten und vor Arbeitsbedingungen geschützt werden, die ihre Gesundheit, Sicherheit und Entwicklung gefährden.

7.5 Entlohnung

Wir orientieren uns bei der Vergütung an den geltenden Gesetzen, ergänzt durch die jeweiligen nationalen Mindestlohngesetze. Wir informieren unsere Mitarbeitenden klar, detailliert und regelmäßig über die Zusammensetzung ihres Gehalts.

7.6 Verantwortungsvolle Beschaffung

Wir setzen uns für eine verantwortungsvolle Lieferkette ein. Wir halten die menschenrechtlichen und ökologischen Sorgfaltspflichten in angemessener Weise mit dem Ziel ein, Risiken zu vermeiden oder zu minimieren und die Verletzung von Menschenrechten oder Umweltauflagen zu beenden. Unser Ziel ist es, sicherzustellen, dass unsere Produkte und Materialien frei von sogenannten Konfliktmineralien sind. Zu den Konfliktmineralien gehören Zinn, Tantal, Wolfram, deren Erze und Gold aus Konflikt- und Hochrisikogebieten, die zur direkten oder indirekten Finanzierung von bewaffneten Gruppen, Zwangsarbeit und anderen Menschenrechtsverletzungen beitragen.

Wir verlangen von unseren Lieferanten die Einhaltung der Grundsätze des Supplier Code of Conduct der Conrad Unternehmensgruppe oder die Anwendung gleichwertiger Verhaltenskodizes. Außerdem fordern wir sie auf, die Inhalte des Supplier Code of Conduct der Conrad Unternehmensgruppe oder gleichwertige Verhaltenskodizes in ihrer Lieferkette durchzusetzen.

7.7 Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit

Wir handeln im Einklang mit den geltenden Gesetzen zum Arbeitsschutz und zur Arbeitssicherheit und sorgen für sichere Arbeitsbedingungen.

Wir verpflichten uns, ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen und zu gestalten. Die Sicherheitsvorschriften und -praktiken gelten sowohl für Mitarbeitende der Conrad Unternehmensgruppe als auch für externe Dienstleister.

8 Umgang mit Informationen und Unternehmensressourcen

Zum Umgang mit Informationen und Geschäftsgeheimnissen gilt es verschiedene Anforderungen zu beachten, die entweder von Dritten an uns gestellt werden oder die wir uns selbst auferlegen. Der Schutz unserer Geschäftsinformationen vor unerlaubter Erlangung, Nutzung und Offenlegung hat oberste Priorität.

8.1 Datenschutz

Wir schützen die personenbezogenen Daten unserer Geschäftspartner, Kund*innen, Lieferanten und Mitarbeitenden. Personenbezogene Daten werden nur im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen erhoben, verarbeitet und genutzt. Wir halten die datenschutzrechtlichen Bestimmungen ein und berücksichtigen die umfassenden Rechte der Personen, deren Daten erhoben, verarbeitet und genutzt werden.

8.2 Informationssicherheit

Die Informationssicherheit beeinflusst entscheidend unseren Geschäftserfolg und unser öffentliches Ansehen. Wir fühlen uns verpflichtet, die Informationen unseres Unternehmens, unserer Mitarbeitenden, Kund*innen, Lieferanten und sonstigen Geschäftspartnern vor Missbrauch der Vertraulichkeit, Verfügbarkeit und Integrität bestmöglich zu schützen. Zur Erfüllung dieser Aufgabe nutzen wir alle vorhandenen technischen und organisatorischen Mittel. Wir beachten laufend die europäischen und nationalen Gesetzgebungen sowie unsere internen Vorgaben zur Informationssicherheit.

8.3 Erforderlichkeitsprinzip / Need-to-know

Grundsätzlich sollen nur diejenigen Mitarbeitenden Zugriff auf sensible oder unternehmenskritische Informationen erhalten, die sie zur Erfüllung ihrer Aufgaben benötigen („need-to-know- oder Erforderlichkeitsprinzip“).

Das Erforderlichkeitsprinzip verpflichtet dazu, Kenntnisnahmen unternehmensinterner Informationen innerhalb einer Tätigkeit in unserem Unternehmen nur so weit zuzulassen, wie dies im Rahmen der funktionalen Zuständigkeit erforderlich ist. Zugriffsrechte und Verteilerkreise sind entsprechend auf den notwendigen Umfang zu beschränken. Die Weitergabe vertraulicher Informationen erfolgt nur zur Ausübung der Funktion und konkreten Umsetzung der Arbeitsaufgabe. Eine Weitergabe an andere Verantwortungsbereiche, auch wenn diese angefordert wird, ist den Mitarbeitenden ohne schriftliche Freigabe der Führungskraft nicht gestattet. Die Freigabe ist zum Vorgang abzulegen.

Mitarbeitende in einer hybriden Position (z.B. in den Bereichen Controlling, IT, Customer Care) oder technische Sachbearbeiter (z.B. Administratoren, Archivare, Buchhaltung) haben aufgrund ihrer besonderen Rolle Umgang mit klassifizierten Informationen aus verschiedenen Verantwortungsbereichen. Solche Mitarbeitende sind nicht berechtigt, die im Rahmen ihrer Tätigkeit erworbenen Informationen außer-



halb ihrer konkret funktionsbezogenen Aufgabe (z.B. Monitoring, Auswertung für Verrechnungszwecke) zu verwenden oder weiterzuleiten.

Wir weisen auf die ergänzende Geltung der Organisationsrichtlinie „Klassifizierung, Kennzeichnung und Schutz von Informationen“ hin.

8.4 Geheimhaltung und Wahrung der Vertraulichkeit

Wir halten die geltenden Gesetze zum Schutz von Geschäftsgeheimnissen ein und verhalten uns entsprechend. Wir behandeln vertrauliche Informationen, die uns von Geschäftspartnern zur Verfügung gestellt werden, vertraulich und verwenden sie nur für den vereinbarten Zweck. Wir halten uns jederzeit an etwaige Verpflichtungen oder Vereinbarungen zur besonderen Vertraulichkeit. Wir ergreifen geeignete Maßnahmen, um den Schutz sensibler Informationen zu gewährleisten.

8.5 Geistiges Eigentum

Unser geistiges Eigentum und das unserer Businesskunden, Lieferanten und Geschäftspartner ist ein wertvolles Gut, welches wir vor unbefugter Verwendung schützen. Dies betrifft insbesondere urheber- und patentrechtlich geschützte Werke, Marken, Logos, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse und damit verbundenes Know-how.

8.6 Unternehmenseigentum

Unternehmenseigentum (z. B. Hilfs- und Betriebsstoffe, Ausrüstungen, Gebäude, Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse) für betriebsfremde Zwecke zu verwenden ist unzulässig und wird nicht toleriert. Wir setzen uns für den Schutz und die sachgerechte Nutzung des Unternehmenseigentums ein. Keinem Mitarbeitenden ist es gestattet, ohne Einwilligung der Führungskraft Aufzeichnungen, Dateien, Bild- und Tondokumente oder Vervielfältigungen anzufertigen, wenn dies nicht unmittelbar durch die berufliche Tätigkeit bedingt ist.

8.7 Handelswaren

Der Schutz der Handelsware ist für uns als Händler ein großes Anliegen. Ein Entwenden von Handelsware schädigt unsere Mitarbeitenden, Kund*innen, Lieferanten und Geschäftspartner in erheblichem Umfang. Der Diebstahl unserer Handelsware stellt einen Vertrauensbruch in der gesamten Handelskette dar, ist unzulässig und wird nicht toleriert. Ein Diebstahl hat nicht nur arbeits- und zivilrechtliche Konsequenzen, sondern wird zugleich strafrechtlich verfolgt.

8.8 Finanzberichterstattung

Wir melden alle relevanten Geschäftsvorgänge vollständig, genau, pünktlich und in Übereinstimmung mit den festgelegten Verfahren. Die Finanzberichterstattung erfolgt gemäß den gesetzlich vorgegebenen Rechnungslegungsstandards und spiegelt die tatsächliche Vermögens-, Ertrags- und Finanzlage wider.

9 Engagement für Nachhaltigkeit

Durch den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen tragen wir dazu bei, die Auswirkungen auf Menschen und Umwelt so gering wie möglich zu halten.

9.1 Umwelt- und Klimaschutz

Zum Schutz der Umwelt sind wir bestrebt, den Energie-, Material- und Ressourcenverbrauch an allen unseren Standorten zu reduzieren. Unser Ziel ist es, den Verbrauch von Rohstoffen - einschließlich Wasser und Energie - zu reduzieren und das Abfallaufkommen zu verringern. Die Conrad Unternehmensgruppe wird im Rahmen ihrer Klimastrategie noch umfassendere Maßnahmen zur Reduzierung der Treibhausgasemissionen anstreben. Wir fördern Kreislaufsysteme, indem wir die Nutzung nachhaltiger, erneuerbarer natürlicher Ressourcen unterstützen und die Wiederverwendung und das Recycling steigern. Wir vermeiden allgemeine Emissionen aus unserem Betrieb (Luft- und Lärmemissionen) wo immer möglich. Wir handeln im Einklang mit den geltenden Gesetzen und orientieren uns an internationalen Normen und Vorschriften, um negative Auswirkungen auf Umwelt und Klima zu minimieren und unsere Aktivitäten zum Schutz der Umwelt kontinuierlich zu steigern. Beispiele sind die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen und das Pariser Klimaabkommen. Unsere „Umweltpolitik“ beschreibt ergänzende Regelungen zu diesem Verhaltenskodex.



10 Innovationen, Produktqualität und -sicherheit

10.1 Innovationen

Wir inspirieren unsere Kund*innen durch unsere Expertise in Technologie und Beschaffungsprozessen. Wir stehen für Qualität und Zuverlässigkeit. Wir hören unseren Kund*innen zu, verstehen ihre Bedürfnisse und bieten ihnen genau das, was ihre Projekte oder ihr Business zum Erfolg führt: Ein hochwertiges Sortiment, kundenzentrierte Lösungen und Services sowie fachkompetente Beratung von Mensch zu Mensch.

10.2 Produktqualität und -sicherheit

Die Conrad Unternehmensgruppe bietet seinen Kund*innen ein hochwertiges Sortiment mit Millionen von technischen Produkten. Dabei steht Verbraucherschutz an oberster Stelle. Wir wissen, dass hochwertige und sichere Produkte genau wie Umweltschutz und faire Arbeitsbedingungen für unseren geschäftlichen Erfolg ausschlaggebend sind. Dies wird bei Conrad durch die stetige Verbesserung des integrierten Qualitätsmanagements und der Geschäftsprozesse gewährleistet.

Als Distributor ist sich Conrad der Pflichten, welche sich aus der EU-Chemikalienverordnung REACH (Registration, Evaluation, Authorisation and Restriction of Chemicals) und der RoHS-Richtlinie („Restriction of the use of certain Hazardous Substances in electrical and electronic equipment“) ergeben, bewusst und verpflichtet alle Lieferanten vertraglich dazu, die Anforderungen als Hersteller oder Inverkehrbringer einzuhalten.

11 Umgang mit Regelverstößen und Fragen der Compliance

Verstöße gegen Gesetze, interne Richtlinien und andere Vorschriften können zu erheblichen wirtschaftlichen Schäden sowie zu strafrechtlichen Konsequenzen und Bußgeldern für die Conrad Unternehmensgruppe und seine Mitarbeitenden führen.

Alle Mitarbeitenden verpflichten sich, periodisch an präventiven Schulungen und Unterweisungen teilzunehmen, welche Kompetenzen im Umgang mit Risiken stärken und die Regeleinhaltung erleichtern sollen. Unsere Führungskräfte begleiten diesen kontinuierlichen Prozess und überwachen die Teilnahme an allen verpflichtenden Schulungen in ihren jeweiligen Bereichen.

Werden uns Verstöße bekannt, reagieren wir hierauf ausgewogen und nachvollziehbar. Verstöße gegen unseren Code of Conduct können zu Disziplinarmaßnahmen, der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder anderen zivil- oder strafrechtlichen Konsequenzen führen. Schwerwiegendes Fehlverhalten muss bekannt gemacht werden, damit es angemessen geahndet und für die Zukunft verhindert werden kann.

Die Conrad Unternehmensgruppe geht allen Hinweisen und Meldungen über mögliches Fehlverhalten nach. Damit wir von möglichen Regelverstößen erfahren, sind wir auf die Unterstützung aller Beteiligten angewiesen.

Fragen zu unserem Verhaltenskodex und Hinweise auf mögliches Fehlverhalten können jederzeit an die jeweilige Führungskraft sowie an Legal & Internal Audit / Compliance gerichtet werden.

Weitere Informationen findest du im Conrad Intranet oder auf unserer Website.

11.1 Hinweisgebersystem

Die sog. Whistleblower-Richtlinie (Richtlinie (EU) 2019/1937) verpflichtet Unternehmen, die eine gewisse Anzahl an Mitarbeitern überschreiten, ein internes Hinweisgebersystem für die Meldung von Missständen aufzusetzen. Betroffene Unternehmen der Conrad Unternehmensgruppen stellen im Rahmen ihrer regulatorischen Verpflichtungen zum Schutz von Whistleblowern ein Meldesystem für Hinweisgeber in mehrsprachiger Form zur Verfügung. Die Hinweisgeberstelle ist unter folgendem [Link](#) abrufbar.

Die Hinweisgeberstelle mit anwaltlicher Expertise der Ratisbona Compliance GmbH („RC-Whistle“) schafft durch eine für jeden auch anonym zugängliche, klar definierte Struktur und eine juristisch fundierte Erstbewertung zusätzliches Vertrauen und Sicherheit, um auf Missstände hinzuweisen und damit den nachhaltigen Erfolg von Conrad zu sichern und Schaden abzuwenden.

Allen Hinweisen wird nachgegangen. Inhaltliche Aussagen zum Sachverhalt werden nicht getroffen. Soweit erforderlich, werden entsprechende Maßnahmen ergriffen und/oder zuständige Behörden eingebunden. Alle Unterlagen werden im gesetzlichen Rahmen vertraulich aufbewahrt. Repressalien gegenüber Hinweisgebern, gleich welcher Art, werden nicht toleriert. Für betroffene Personen gilt die Unschuldsvermutung, solange sie nicht eines Verstoßes überführt sind.

Herausgeber:
Conrad Electronic SE
Klaus-Conrad-Straße 1
92240 Hirschau
Germany

Stand: 01.07.2023 / Version 4.0